PROGRAMME DE TRAVAIL DE LA MTS

2013 -2017

Description des problèmes

1. Même si le transport maritime européen n'est pas à l'abri de la récession économique actuelle, ce secteur – qui représente 25 % du tonnage mondial, 40 % de la flotte mondiale étant détenue par des armateurs basés dans l'EEE – possède encore un potentiel de croissance, ce grâce à une hausse constante du volume du commerce maritime mondial. Néanmoins, nous nous rendons compte aussi que cette relative prospérité coïncide avec une baisse sensible et prolongée du nombre de gens de mer issus de l'UE (particulièrement les officiers et les matelots issus des pays européens aux coûts plus élevés) et donc avec une érosion du savoir-faire maritime en Europe, cette situation étant en partie due au manque d'armateurs prêts à leur offrir une formation, un emploi sûr et des possibilités de carrière.
   De plus, contrairement à ce que certains prétendent, la solution ne consiste pas simplement à compenser cette diminution du nombre de gens de mer en Europe en générant des emplois à terre, mais à revivifier nos propres compétences dans le secteur en investissant dans des emplois de navigants créés pour les Européens.

2. Devant cette situation alarmante, les décideurs européens ont toujours échoué à prendre leurs responsabilités. Ainsi, les contours d'une politique maritime qui serait prête à aligner la compétitivité sur l'augmentation et l'amélioration des emplois de navigants à destination des Européens restent à établir. Cette tâche est d'autant plus importante qu'un nombre réduit de gens de mer expérimentés, que ce soit les officiers ou les matelots, aboutira à des pénuries de compétences dans les secteurs maritimes qui exigent une expertise en la matière.

3. C'est pourquoi l'UE doit promouvoir le recrutement et le maintien de travailleurs européens hautement qualifiés voulant effectuer leur carrière dans le secteur maritime. La politique européenne de transport maritime est devenue synonyme d'une concurrence non réglementée et faussée qui favorise ceux qui cherchent à se cantonner au plus petit commun dénominateur. En outre, la Commission néglige sérieusement la pénurie de gens de mer européens qualifiés, officiers et matelots, au sein des États membres et à travers l'UE, et les répercussions qu'elle pourrait avoir sur les normes de sécurité, l'exploitation et l'entretien des navires, de même que sur les relations entre travailleurs et employeurs et les mesures destinées à protéger le milieu marin et l'environnement en général.

4. En effet, les navires battant pavillon de complaisance passant par les ports européens et naviguant entre les pays de l'UE ne sont pas autant réglementés que ceux battant pavillon d'un État membre. Et trop souvent, les armateurs décident de changer de pavillon, d'opérer sous pavillon de complaisance et de réduire le plus possible le coût de la main-d'œuvre. Ainsi se détournent-ils des gens de mer européens et les remplacent-ils par des marins à bas prix issus de pays tiers (extra-européens). Cette méthode est un moyen commode permettant aux principaux intérêts du secteur de minimiser leurs coûts en appliquant des normes moins exigeantes et en s'épargnant des obligations qu'ils devraient remplir envers leurs gens de mer, comme la protection sociale, s'ils battaient pavillon d'un État membre. L'avantage concurrentiel que confère ce non-respect des législations nationales, européennes et internationales aux navires battant pavillon de complaisance et opérant sous des registres dérèglementés est régulièrement dénoncé par l'ETF et continuera de l'être. Ces pratiques minent la concurrence et promeuvent le dumping social au détriment des armateurs européens opérant sous registre national qui s'engagent à employer des gens de mer européens, sans parler des gens de mer eux-mêmes. En outre, le législateur ne s'est jamais vraiment penché sur la question d'un véritable lien contractuel, tel que requis par la CNUDM, qui accroîtrait la responsabilité de tous les États pavillons afin d'améliorer les droits et les protections des gens de mer au travail.

5. Certes, la Commission encourage quelques vagues mouvements en lien avec les concepts de « ceinture bleue », « croissance bleue » et « espace maritime commun de l'UE » dans une tentative de redéfinir les trajets intraeuropéens comme nationaux et non plus comme internationaux. Toutefois, il faut reconnaître que ces concepts ne sont conçus ni pour assurer la protection des emplois des gens de mer européens ni pour stimuler dans les eaux nationales européennes une saine concurrence fondée sur la qualité du service et non sur les coûts d'emploi les plus bas. Aucune de ces initiatives ne peut être utilisée pour soutenir ou faire appliquer le droit maritime et le droit du travail applicables aux navires battant pavillon d'un État membre.

6. En outre, il est de notoriété publique que l'un des derniers bastions de l'emploi de gens de mer européens se trouve sur les navires assurant des services réguliers de transport de passagers et de transport par transbordeur. Mais une nouvelle fois, dans ce secteur, les gens de mer européens se voient petit à petit remplacés par une main-d'œuvre moins coûteuse. En particulier, la discrimination salariale se poursuit même parmi les armateurs européens basés dans certains États membres. Et depuis le retrait d'un projet de directive soumis en 2004 par la Commission européenne relatif aux conditions requises pour les équipages, un outil légal pour lutter contre le dumping social dans le secteur des transbordeurs se fait toujours attendre.

7. Comme si la situation décrite ci-dessus n'est pas encore assez critique, les défis auxquels les gens de mer européens sont confrontés sont légion ; et la plupart d'entre eux restent à affronter. Parmi eux :

- La mauvaise application des directives portant sur les aides d'État au transport maritime, qui échouent à protéger et à promouvoir autant que prévu l'emploi des gens de mer européens, conformément à leurs objectifs premiers ;

- Le recours croissant à des poursuites pénales contre les gens de mer après un accident survenu en mer, qui aboutit à leur mise en détention ou à l'imposition de lourdes amendes injustifiées ou de peines d'emprisonnement injustes à des officiers et des commandants de navire.
- L'absence de plan de carrière clairement défini ;
- L'exclusion des gens de mer du champ d'application de certaines directives EU portant sur le droit social et le droit du travail ;
- Les nombreuses difficultés rencontrées par les gens de mer pour pouvoir circuler librement lors d'un transfert, d'un transit ou d'une permission à terre ;
- La fatigue, les longues heures de travail et des périodes de repos insuffisantes, causes principales des accidents de travail survenant en mer et des incidents de mer en général.
- Un secteur vieillissant et dominé par les hommes qui empêche les femmes d'y occuper leur juste place, ainsi que le manque d'investissements dans le recrutement ;
- La vulnérabilité des gens de mer aux pertes d'emploi imposées par les transporteurs maritimes en réponse aux coûts supplémentaires que pose le respect de la législation destinée à réduire l'empreinte écologique du secteur.

8. Ce tableau peut sembler pessimiste, mais malheureusement c'est la triste vérité, et le dialogue structuré engagé avec l'Association des armateurs européens (ECSA) — établi dans le cadre du Comité de dialogue social sectoriel (CDSS) – ne renforce pas la confiance des syndicats dans la capacité des partenaires sociaux à relever les nombreux défis mentionnés ci-dessus. Il existe en effet un large sentiment de déception et de frustration dû à l'absence d'implication et de volonté de la part de l'ECSA de s'engager dans un véritable dialogue social et de conclure des accords sur les nombreux défis auxquels notre secteur est confronté.

9. Pour ce qui est des questions environnementales, les représentants des gens de mer sont de plus en plus conscients de l'application imminente de la législation européenne obligeant le secteur du transport maritime à réduire sensiblement son empreinte écologique. Bien que reconnaissant le caractère mondial du transport maritime, nous nous rendons compte que mettre en place des normes européennes très sévères sans prendre en considération ce qui se passe dans les autres régions pourrait menacer des milliers d'emplois dans le secteur à travers l'UE et compromettre les grandes ambitions de la Commission européenne en matière de croissance et d'emploi dans le secteur maritime. En outre, le bateau reste le moyen de transport le plus écologique, et cette réalité devrait être exploitée pour augmenter encore les possibilités d'emploi des gens de mer européens.

10. Enfin, la description du problème ne serait pas complète sans que soit mentionnée l'absence de données cohérentes, comparables et fiables sur l'emploi dans le secteur maritime en Europe (par exemple : l'information sur la demande/l'offre d'emplois, la formation, les qualifications, les méthodes de recrutement et la rétention des travailleurs, etc.) En gardant en tête que cette absence d'informations n'aide pas à soutenir l'élaboration des politiques européennes, nous croyons que ces données sont cruciales pour renforcer le processus décisionnel européen et atteindre nos objectifs. Les syndicats européens du secteur maritime et l'UE elle-même ne peuvent aujourd'hui s'en

référer qu'aux transporteurs pour obtenir ces informations cruciales. Il faut donc clairement créer un organe indépendant qui collecterait et communiquerait régulièrement les statistiques et les données relatives au commerce maritime européen. La situation actuelle, où l'UE demande des informations à l'ECSA au cas par cas, est inacceptable en ce qu'elle permet aux transporteurs d'échapper à une surveillance de leurs affaires qui serait pourtant clairement dans l'intérêt du public et des gens de mer.

II. Objectifs à atteindre

11. Inciter la Section à introduire dans ses campagnes des activités de lobbying vers les acteurs du secteur et les institutions européennes pour une augmentation et une amélioration des emplois de navigants à destination des gens de mer européens, officiers et matelots. À cet égard, la Section MST a pour objectif prioritaire : le retour sous pavillon national des États membres (registre primaire) du tonnage afférent à l'UE – particulièrement les navires battant pavillon de complaisance et opérant sous registre secondaire – afin d'éviter les conséquences désastreuses d'un secteur complètement déréglementé où règnent la concurrence déloyale et le dumping social ;

12. Persuader le législateur de l'opportunité de soumettre une nouvelle mouture de la directive relative aux conditions requises en ce qui concerne les équipages des navires assurant des services réguliers de transport de passagers et de transport par transbordeur entre États membres, afin de s'assurer que des conditions équitables s'appliquent à tous les gens de mer engagés dans des échanges réguliers et exclusifs au sein de l'UE ou travaillant dans ce secteur (indépendamment de leur nationalité ou du pavillon battu par le navire) et d'arrêter les compressions salariales continuelles et les pratiques discriminatoires se fondant sur la nationalité, le lieu de résidence ou le pavillon du navire. Ce cadre législatif tant attendu devrait se baser sur la « politique d'Athènes » de l'ITF, qui vise à garantir que les conditions d'emploi à bord d'un navire opérant entre différents États sont ceux du pays qui applique les normes les plus favorables. De plus, l'UE devrait reconnaître son devoir de chercher à étendre la politique d'Athènes à tout le commerce intracommunautaire tout en préservant les pavillons des États membres.

13. Appeler la Commission à promouvoir la recommandation de la Task Force sur l'emploi et la compétitivité maritimes (TFMEC) à propos de l'adoption d'un cadre légal établissant le droit des États membres à stipuler les conditions s'appliquant aux équipages sur les navires assurant des services offshore dans leurs eaux territoriales et la convaincre de tenter de faire pression sur les États membres et sur le Parlement européen à cet effet. L'ETF devrait également entreprendre un dialogue avec l'ECSA sur ces matières via le Comité de dialogue social sectoriel dans le but de conclure un accord sur des mesures pour appliquer la recommandation de la TFMEC.

14. Encourager la Commission à tirer profit de la révision actuelle de l'encadrement des aides d'État au transport maritime pour pouvoir conditionner l'octroi de subsides à l'obligation pour les récipiendaires de démontrer que l'argent du contribuable européen est utilisé pour la création d'emplois à destination des Européens (officiers et matelots) et pour davantage de formation (y compris davantage de postes à quai pour les officiers stagiaires). Cette révision devra aussi se pencher sur l'identité de ceux qui devraient être qualifiés de marins communautaires « authentiques », car l'actuelle définition donnée par la Commission européenne des « gens de mer ressortissants de l'UE » (tous les gens de mer assujettis à l'impôt ou soumis à des contributions sociales dans un État

membre) est inacceptable et sa légalité douteuse. Pour remédier à ce problème, l'ETF exprime tout d'abord le besoin de modifier la définition actuelle de « gens de mer ressortissants de l'UE » qu'utilise la Commission et souligne que seuls peuvent être considérés comme gens de mer de l'UE les citoyens qui résident de manière permanente dans un des États membres.

15. Lutter contre la tendance répandue aujourd'hui criminaliser les gens de mer et trouver un moyen d'imposer l'idée d'une transposition dans le droit communautaire des directives de l'OMI/OIT sur le traitement équitable des gens de mer en cas d'accident maritime et du Code de l'OMI pour la conduite des enquêtes sur les accidents et incidents de mer. L'ETF doit porter la responsabilité de prendre la direction de ce combat. C'est pourquoi la transposition de ces directives dans le droit européen sera considérée comme un objectif primordial à atteindre pour la période 2013-2017.

16. Maintenir la formation de qualité, l'enseignement et les normes de qualification au cœur de notre programme tout en explorant les possibilités de revoir les programmes d'enseignement et de formation actuels dans les secteurs du transport maritime et apparentés.

17. Améliorer la formation, le recrutement, les perspectives d'emploi et la rétention des gens de mer européens tout en s'assurant que les transporteurs allouent aux stagiaires un nombre suffisant de postes à quai afin de faciliter le déroulement de leur stage et leur entrée dans le marché de l'emploi dans le secteur.

18. Atteindre de meilleures conditions de sécurité au travail à bord des navires naviguant dans les eaux européennes : notamment un nombre maximal d'heures de travail et un nombre minimal d'heures de repos, ainsi que l'engagement d'un personnel suffisant pour assurer les tâches nécessaires à une exploitation en toute sécurité des navires, au-delà des limites territoriales nationales.

19. Conférer à tous les gens de mer travaillant à bord de navires battant pavillon d'un État membre le droit de jouir d'une couverture sociale et d'une retraite d'État – indépendamment de leur nationalité et de leur lieu de résidence – reconnu par l'UE et par les autorités des États membres.

20. Renforcer la capacité de la Section Gens de mer de contrôler et d'influencer le processus décisionnel européen, notamment : l'application de l'accord des partenaires sociaux demandant la transposition de la CTM de 2006 dans le droit européen (ce compris une législation qui contrôlerait le respect des dispositions de la CTM par les agences de recrutement des pays fournisseurs de main-d'œuvre), la réglementation sur la sécurité maritime, les aides d'État au transport maritime, toute tentative d'imposer une réglementation régionale sur les questions environnementales (émissions de gaz à effet de serre, soufre dans les carburants), la législation sur le niveau minimal de formation de gens de mer, etc.

21. Intégrer les questions environnementales dans le programme de la section afin d'aider le secteur à faire plus d'efforts pour réduire son empreinte écologique, tout en s'assurant que toute réglementation soit basée sur le principe de non-discrimination fondée sur le pavillon. En outre, la section se fixe pour objectif de recourir au programme d'aides d'État pour moderniser la flotte européenne et la rendre plus écologique, notamment en ce qui concerne l'exposition des gens de mer aux particules potentiellement nocives (émissions de sulfates et de nitrates), et ce malgré le fait que tout subside public doive au moins passer par les armateurs.

22. Proposer aux armateurs et au législateur européens un programme qui vise la mise en œuvre du concept de transport équitable. Ce concept est conçu comme une manière d'offrir aux gens de mer un accord équitable dans la chaîne d'approvisionnement en termes de sécurité d'emploi et de meilleures conditions de vie et de travail à bord des navires et garantissant que les armateurs respectent les critères spécifiques d'un badge « Transport équitable », sans que cela n'entre en conflit avec la législation dans le domaine ou n'en empêche la progression.

23. Casser l'image d'un secteur dominé par les hommes où les femmes devraient pouvoir occuper toute la place qu'elles méritent. À l'heure où tous les modes de transports prennent les questions d'égalité très au sérieux et, conséquemment, attirent plus les femmes, le secteur maritime reste l'exception. La section MTS se fixe pour objectif de prendre les initiatives nécessaires pour rendre le secteur plus attractif pour les femmes. À cet égard, une attention particulière sera portée à : l'image de la profession ; les politiques de formation, de recrutement et de plan de carrière ; la nécessité de disposer d'un lieu de travail où le harcèlement est proscrit ; l'application et la généralisation du Paquet « Formation Genre » de l'ETF (qui regroupe des informations à propos des syndicats, des conventions collectives et des questions d'égalité salariale) dans tout le secteur ; la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille sur le modèle de certains pays d'Europe où les femmes sont déjà plus présentes dans le transport maritime (comme en Finlande, où près de la moitié des gens de mer sont des femmes, qui travaillent sur le pont, près des moteurs, etc.)

III. Actions concrètes possibles

24. Revoir la compagne de l'ETF pour l'augmentation et l'amélioration des emplois en mer en se concentrant sur des objectifs concrets, mesurables et réalistes et en y incluant une dimension politique. En particulier, la campagne visant les transbordeurs devrait être redynamisée (avec la contribution active du Groupe de travail sur les transbordeurs et des conférences dans ce domaine), chaque fois que cela est nécessaire. Dans le cadre de la campagne pour l'emploi, la Section envisage de lancer une initiative européenne appelant l'UE et les États membres à inclure le problème des navires battant pavillon de complaisance, dans les actions prévues dirigées, entre autres, contre les paradis fiscaux. Cette campagne s'attaquera également au problème de la discrimination salariale et des différences dans les conditions de travail fondées sur des critères de nationalité/résidence dont souffrent les gens de mer travaillant à bord de navires battant pavillon d'un État membre. Nous demanderons à la Commission de prendre ses responsabilités en tant que gardienne du Traité et d'assurer le respect total de l'article 45 selon lequel « la libre circulation des travailleurs est assurée à l'intérieur de la Communauté et […] implique l'abolition de toute discrimination, fondée sur la nationalité, entre les travailleurs des États membres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail ».

25. Un groupe de travail consacré à cette question – qui demandera une expertise légale – sera chargé de rédiger une proposition concrète sur les conditions requises en ce qui concerne les équipages des navires assurant des services réguliers de transport de passagers et de transport par transbordeur entre États membres. Il réfléchira à l'opportunité d'une coopération avec nos organisations sœurs aux USA pour tirer les leçons de l'application fructueuse des lois de cabotage américaines, communément connues sous le nom de « Jones Act ». Le but est d'actualiser le projet de directive soumis par la Commission en 2004 et d'utiliser ce texte comme manifeste pour obtenir le soutien des décideurs européens par l'intermédiaire d'une campagne organisée par la Section et conduite à terme à l'échelle nationale (avec la participation active de tous les affiliés) et européenne. Le travail entrepris par ce groupe de travail servira de prélude à une discussion plus large où l'on définira la meilleure stratégie pour faire pression sur les autorités européennes en vue d'une potentielle application à tout le commerce intracommunautaire de mesures similaires à celles proposées dans la Politique d'Athènes. Tous les affiliés de l'ETF pourront être représentés dans ce groupe de travail, des places étant réservées aux syndicats qui représentent les travailleurs du secteur des transbordeurs.

26. Étendre les activités de lobbying en général et engager le dialogue avec des partenaires potentiels (autres directions générales de la Commission, autres fédérations patronales, chercheurs et universitaires, et acteurs du secteur maritime dans son ensemble).
Renforcer la coopération avec les députés européens sympathisants de notre cause, en

particulier avec ceux qui siègent dans la Commission des transports et du tourisme, et étendre notre réseau au sein du Parlement européen ;

27. Améliorer la campagne de l'ETF visant à convaincre le législateur de la nécessité de revoir les aides d'État au transport maritime ;

28. Soutenir toute initiative susceptible de renforcer les mécanismes de convention collective nationale et s'opposer à toute tentative quelle qu'elle soit de déconstruire ces mécanismes, prévus dans des instruments de l'OIT comme la Convention du travail maritime de 2006 et la Convention n° 98 de 1949 sur le droit d'organisation et de négociation collective.

29. Nouer une collaboration avec le centre Seafarers' Rights International (SRI) afin d'étudier l'étendue du phénomène de criminalisation des gens de mer en Europe. Faire campagne pour la transposition dans le droit communautaire des directives de l'OMI/OIT sur le traitement équitable des gens de mer en cas d'accident maritime et du Code de l'OMI pour la conduite des enquêtes sur les accidents et incidents de mer

30. Encourager la réflexion sur les questions de la formation de qualité, de l'enseignement et de normes de qualification en vue d'aider les gens de mer européens à acquérir un avantage concurrentiel en offrant l'excellence de leurs talents et de leurs compétences. Développer plus avant des plans de carrière clairement définis dans le transport maritime et les secteurs apparentés, principalement en collaborant avec les armateurs européens (ECSA). Établir une collaboration avec les centres d'éducation et de formation maritimes (EFM) sous chaque pavillon national et étudier avec eux l'opportunité d'une révision des programmes actuels pour le secteur maritime. Poursuivre l'adoption d'un accord des partenaires sociaux contraignant avec l'ECSA qui impose aux transporteurs de prévoir un nombre suffisant de places pour stagiaires.

31. Mettre en place des conditions d'équipage obligatoires et transparentes visant à garantir un niveau d'effectifs suffisant à bord des navires qui corresponde aux réels besoins des navires, afin de diminuer le stress et la fatigue, d'empêcher les horaires de travail excessifs et d'éviter les temps de repos insuffisants, tous ces facteurs étant les premières causes des accidents en mer. La Section fera pression sur l'UE et les États membres pour qu'ils soutiennent une proposition en ce sens.

32. Mettre en route une étude sur les différents mécanismes de sécurité sociale applicables aux gens de mer au sens de l'EEE dans chaque État membre, et produire à terme un guide pratique (mode d'emploi) pour informer gens de mer et armateurs et leur offrir un soutien technique au sujet de leurs droits et de leurs obligations respectives. Le but de cette action est s'assurer que toutes les catégories de gens de mer travaillant à bord de vaisseaux battant pavillon d'un État membre jouissent d'une couverture sociale

complète. Cette initiative promouvra surtout un transport maritime européen de meilleure qualité et la navigation sous pavillon primaire.

33. Prendre une part plus active dans le débat public européen sur les questions environnementales suscitées par le secteur de transport maritime et mettre en lumière la contribution positive qu'il peut apporter en réduisant ses émissions de gaz à effet de serre. Se construire une expertise dans ces domaines si nécessaire. Réfléchir aussi à l'opportunité d'entreprendre des recherches sur la potentielle nocivité pour les gens de mer de la pollution aérienne causée par les navires.

34. Engager des négociations avec les armateurs européens dans le but de mettre en place un plan d'action européen sur la définition du concept de « transport équitable » dans le secteur maritime en Europe. Chercher le soutien des décideurs européens et d'autres acteurs potentiels à cet égard ;

35. Organiser des campagnes de sensibilisation sur la santé et la sécurité dans le transport maritime (répercussions des horaires de travail excessifs, exposition aux particules rejetées par les navires et aux facteurs physiques comme le bruit et les vibrations, etc.) ;

36. Étudier de manière plus approfondie la question de l'égalité entre les genres sur la base des pratiques observées dans certains pays nordiques où les femmes ont parfaitement trouvé leur place dans le secteur du transport maritime. Des projets/études sur cette problématique pourraient être envisagés ;

37. Continuer à faire pression sur l'UE pour qu'elle fasse respecter le droit international et les obligations contenues dans les traités internationaux signés par les États membres, tout en évitant de les subordonner au droit européen. Contrôler le processus de coordination européenne avant d'envisager des interventions dans les négociations dans les forums internationaux (par ex. OIM, OIT, ONU) ;

38. Au niveau du dialogue social : le principal objectif devrait être d'améliorer la capacité du CDSS à négocier des accords volontaires et contraignants sur des questions importantes, afin de pouvoir appliquer des programmes de relance et des politiques garantissant le futur industriel et social du secteur et des gens de mer européens travaillant sur des navires battant pavillon d'un État membre. Lorsque nous entrerons dans plus de détails, la Section chargera la délégation des gens de mer de poursuivre le travail sur les questions suivantes : le recrutement et la formation des gens de mer, les questions liées à la santé et à la sécurité, la sécurité et les cartes d'identité des gens de mer (Convention 185 de l'OIT), la criminalisation des gens de mer, la piraterie, l'organisation du travail et les moyens de communication à bord, les projets de relevé des carrières et de lutte contre le harcèlement, le « transport équitable » dans le secteur maritime, ainsi que toutes les recommandations de la task force sur la compétitivité et l'emploi dans le secteur maritime qui ont reçu une évaluation positive de la part des travailleurs, entre autres.

39. Enfin, appliquer le présent programme de travail pluriannuel conformément aux lignes directrices définies et approuvées dans le plan de route destiné à améliorer et à adopter la méthodologie de travail des Sections.

Bruxelles, le 12 avril 2013